

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

TEKNISK LANDSFORBUND

OVERENSKOMST
med Teknisk Landsforbund inden for byggeri, miljø og energi

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst**

****NYT** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter overenskomstens ikrafttrædelse**

****NYT** pr. dato = Nyt efter overenskomstens ikrafttræden**

2021

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
§ 1. OMRÅDE	4
§ 2. ANSÆTTELSE	5
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	5
§ 3. PERSONAFGRÆNSNING	5
§ 4. FUNKTIONÆRLOV	5
§ 5. LØNDANNELSEN	5
§ 6. GRUNDLØN	6
§ 7. FUNKTIONSLØN	8
§ 8. KVALIFIKATIONSLØN	8
§ 9. LØNUDBETALING	9
§ 10. PENSION	9
§ 11. FRIT VALG	10
§ 12. ATP	11
§ 13. SUPPLERENDE SENIORBONUS	11
§ 14. ARBEJDSSTID	11
§ 15. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE	12
§ 16. UDKALDELSER	13
§ 17. ARBEJDE I FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSVAGT	14
§ 18. ARBEJDSSTØJ	14
§ 19. TJENESTEREJSER	14
§ 20. FLYTTEGODTGØRELSE	14
§ 21. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	15
§ 22. TJENESTEFRIHED	15
§ 23. OPSIGELSE	15

§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE.....	17
KAPITEL 3. ELEVER	19
§ 25. PERSONAFGRÆNSNING.....	19
§ 27. PENSION	19
§ 28. OVERARBEJDE.....	20
§ 29. ELEVERS OPHOLD PÅ SKOLEHJEM	20
§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	20
KAPITAL 4. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER	20
§ 31. OVERGANGSBESTEMMELSER	20
§ 32. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	20
BILAG 1. UDDANNELSER OG BETEGNELSER.....	22
BILAG 3. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED NY LØNDANNELSE.....	26
BILAG 4. VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN	27
BILAG 5. FOR TEKNISKE DESIGNERE, BYGGETEKNIKERE, PRODUKTIONSTEKNOLOGER OG PROCESTEKNOLOGER, INSTALLATØRER, BAC. SCIENT. CONS. I KONSERVERING, FORMGIVERE OG TEKNISKE DESIGNERELEVER SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE MED H:S	29
PROTOKOLLAT 1. INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIKLINGSPLANER.....	30
PROTOKOLLAT 2. AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB	32
PROTOKOLLAT 3. AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	33

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som

- 1) tekniske designere
- 2) byggeteknikere
- 3) produktionsteknologer
- 4) Bac.Scient.cons i konservering
- 5) formgivere
- 6) installatører
- 7) procesteknologer
- 8) tekniske designerelever
- 9) energiteknologer
- 10) miljøteknologer
- 11) byggekoordinator**
- 12) professionsbachelor i energimanagement**

BEMÆRKNINGER:

Der er enighed om, at procesteknologer, der er eller bliver beskæftiget som miljøtekniker, fortsat omfattes af Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale (Regionernes OK-samling [32.30.1](#))¹.

I bilag 1 findes en samlet oversigt over uddannelser og betegnelser.

Stk. 2.

Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste

Stk. 3.

Overenskomsten gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag, fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.

Stk. 4.

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd.

Overenskomsten omfatter ikke miljøteknologer, der er omfattet af andre overenskomster.

¹ Regionernes OK-samling benævnes fremover OK

§ 2. ANSÆTTELSE

Enhver ansættelse ved en region skal meddeles Teknisk Landsforbunds medlemscenter.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 3. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

BEMÆRKNINGER:

Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 1. oktober 2018 til og med den 1. november 2018 eller ansættelse fra den 15. april 2019 til og med den 15. maj 2019.

§ 4. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 23 opsigelse og 24 øvrige ansættelsesvilkår.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8).

Hvor der i funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 5. LØNDANNELSEN

Stk. 1.

Lønnen består af fire elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7 og resultatløn, jf. Fællesaftale om lokal løndannelse (OK [11.20.12](#)).

BEMÆRKNINGER:

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 3.

Der skal i den enkelte region altid være en sammenhæng imellem lønfastsættelsen og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer og funktioner, således at udgangspunktet er, at der alt andet lige

ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige funktioner og kvalifikationer og således, at lønfastsættelsen opleves som retfærdig.

Overgangsbestemmelser i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 fremgår af bilag 4.

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse (OK [11.20.12](#)).
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#))
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK [11.20.05](#)).

Stk. 3.

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat 1, samt aftale om kompetencefond (OK [11.16.6](#)).

BEMÆRKNING:

Aftalen om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan indebærer, at der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte ansatte. Der foretages en årlig opfølgning på udviklingsplanen.

Stk. 4.

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuld-tidsbeskæftigede.

§ 6. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundlønnen gives for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet, eventuelt nyansat.

BEMÆRKNINGER:

Den enkeltes lønudvikling herudover er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Da det ikke er parternes hensigt, at en ansat skal oppebære den rene grundløn uden tillæggelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i den enkelte region arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionslønkriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner, således at denne situation undgås.

Stk. 2.

Grundlønnen er:

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

Stillingsbetegnelse	Indtil 31. marts 2022	Fra 1. april 2022
Tekniske designere	Løntrin 22 + 2.285 kr. (31. marts 2018 niveau)	Løntrin 23
NYT Byggeteknikere, produktionsteknologer og byggekoordinatorer	Løntrin 25	Løntrin 25 + 1.800 kr. (31. marts 2018 niveau)
Bac.Scient.cons i konservering	Løntrin 33	Løntrin 33
Formgivere	Løntrin 22	Løntrin 23
Installatører, procesteknologer, energiteknologer og miljøteknologer	Løntrin 29 + 3.495 kr. (31. marts 2018 niveau)	Løntrin 30
NYT Professionsbachelor i energimanagement	Løntrin 32	Løntrin 32
Tekniske designere, der er pålagt særligt fagligt ansvar og/eller ledelsesopgaver, kan efter lokal aftale aflønnes på	Løntrin 28, 31 eller 37	Løntrin 28, 31 eller 37
Byggeteknikere og produktionsteknologer, der er pålagt særligt fagligt ansvar og/eller ledelsesopgaver, kan efter lokal aftale aflønnes på	Løntrin 33, 36 eller 42	Løntrin 33, 36 eller 42

****NYT******BEMÆRKNINGER:**

For tekniske designere, byggeteknikere og produktionsteknologer, der er pålagt særligt fagligt ansvar og/eller ledelsesopgaver, skal der ved den samlede lønfastsættelse tages udgangspunkt i de pågældendes funktioner.

Allerede ansatte byggekoordinatorer og professionsbacheloror i energimanagement bibeholder hidtidig indplacering medmindre andet aftales lokalt.

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

Stk. 3.

Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2022 sker med fuldt gennemslag, med undtagelse af grundlønsforbedringer for tekniske designere og formgivere. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

§ 7. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2.

Medarbejdere, der ansættes som distriktsvejassistenter ydes et pensionsgivende tillæg på 22.312 kr. (31. marts 2018 niveau).

Stk. 3.

For tekniske designere med grundløn på løntrin 22 + 2.285 kr. (31. marts 2018 niveau), der er tillagt funktion som elevansvarlig eller praktikvejleder for konstruktørpraktikanter, skal der lokalt indgås forhåndsftale om funktionsløn.

Stk. 4.

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

Stk. 5.

Funktionsløn ydes, medmindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).

Stk. 6.

Vejledende kriterier for tildeling af funktionsløn er beskrevet i bilag 5.

§ 8. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2.

Kvalifikationsløn aftales decentralt.

Stk. 3.

Kvalifikationsløn ydes, medmindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden den 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Stk. 4.

Vejledende kriterier for tildeling af kvalifikationsløn er beskrevet i bilag 5.

§ 9. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 10. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til Teknisk Landsforbunds Pensionsforening (TLP) for ansatte, som er over 19 år.

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,10 % (**med virkning fra 1. april 2022: 17,32 %**), af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 3.

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde, jf. § 15, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 4.

Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud til pensionsordningen samtidig med løn-udbetalingen.

Stk. 5.

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed.

Ønske om indbetaling på en pensionsordning eller anvendelse til køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- Beløbet er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter reglerne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Stk. 6.

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, (amts)kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til.

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af aftalens pensionsbestemmelse.

Stk. 7.

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

- 1) størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen
- 2) perioden forhøjelsen skal indbetales i.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som f.eks. tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Stk. 8.

Teknikere, som efter 1987-overenskomstens § 10 stk. 1, 2. afsnit, har fået godkendt en anden pensionsordning end i Teknisk Landsforbunds Pensionsforening (TLP), kan, hvis teknikeren ønsker det, opretholde ordningen som hidtil.

Stk. 9.

Ændringer i pensionsvedtægten og nye vedtægter for pensionsordningen skal godkendes af overenskomstens parter.

§ 11. FRIT VALG

Stk. 1.

Den ansatte kan vælge, at pensionsbidrag over 15,79 % i stedet for indbetaling til pensjonskasse udbetales som et årligt engangsbeløb. Beløbet udbetales sammen med den særlige feriegodtgørelse med lønudbetalingen ultimo april.

Stk. 2.

Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker bidraget som årligt engangsbeløb. Foretages intet aktivt tilvalg af udbetaling indbetales beløbet til pensionsordning.

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for ansattes valg.

Der kan foretages omvalg på den ansattes eget initiativ, dog tidligst efter et år.

§ 12. ATP

Ansatte er omfattet af ATP-ordningens A-sats, jf. Generel orientering om Arbejdsmarkeds Tillægspension og bidrag (OK [11.33.1](#)).

BEMÆRKNING:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

§ 13. SUPPLERENDE SENIORBONUS

Stk. 1.

For ansatte omfattet af protokollat vedr. seniorbonus til rammeaftale om seniorpolitik (OK [11.22.1](#)) ydes supplerende seniorbonus.

Den supplerende seniorbonus udgør:

- 60 år: 1,2% af sædvanlig løn
- 61 år: 0,8% af sædvanlig løn
- 62 år: 0,4% af sædvanlig løn

Stk. 2.

Den supplerende seniorbonus kan konverteres til en seniorordning med et af følgende elementer eller kombinationer heraf:

- kontant bonus
- ekstraordinær pensionsindbetaling
- særlige selvvalgte kompetenceforløb

BEMÆRKNINGER:

Regler vedrørende konvertering følger af Protokollat vedr. seniorbonus.

§ 14. ARBEJ DSTID

Stk. 1.

Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer.

Stk. 2.

For fuldtidsbeskæftigede inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause.

Stk. 3.

For deltidsbeskæftigede inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause, hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer pr. dag.

Stk. 4.

Der tilkommer teknikere fridage efter de regler, der gælder i regionen.

§ 15. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

Stk. 1.

Ansatte med grundlønstrin 22 + 2.285 kr. (31. marts 2018-niveau) (**med virkning fra 1. april 2022: grundlønstrin 23**), grundlønstrin 25 (**med virknings fra 1. april 2022: grundlønstrin 25 + 1.800 kr. (31. marts 2018 niveau)**), grundlønstrin 28, grundlønstrin 29 + 3.495 kr. (31. marts 2018 niveau) (**med virkning fra 1. april 2022: grundlønstrin 30**), grundlønstrin 31, **grundlønstrin 32**, grundlønstrin 33, grundlønstrin 36 og grundlønstrin 37 er omfattet af stk. 3-12.

Stk. 2.

Ansatte med grundlønstrin 42 er ikke omfattet af stk. 3-12, men af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid, jf. § 26, nr. 16.

Stk. 3.

Overarbejde/merarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før og inden arbejdstids ophør. For manglende varsel om overarbejde/merarbejde ud over 1 time betales pr. gang et tillæg på 35,70 kr. (31. marts 2018 niveau).

Stk. 4.

Overarbejde/merarbejde skal så vidt muligt tilrettelægges på ugens 5 første hverdage.

Stk. 5.

Etableres der overarbejde/merarbejde over flere dage, optages der mellem de lokale parter forhandling med henblik på en rimelig afvikling og fordeling af arbejdet.

Stk. 6.

Overarbejde/merarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag dog således, at tilfældige meget kortvarige overskridelser af arbejdstiden ikke medregnes.

Stk. 7.

Hvis overarbejde/merarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/merarbejde. For overarbejdet gives erstatningsfrihed med tillæg af 50% eller 100%, jf. stk. 10 nr. 2 og 3. For merarbejdet ydes ingen tillægsgodtgørelse.

Stk. 8.

Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan optages drøftelse mellem de lokale parter om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 9.

Hvis overarbejde/merarbejde skal godtgøres med afspadsering, skal det så vidt muligt være afviklet senest ved udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori overarbejdet/merarbejdet er præsteret. I modsat fald betales som nævnt i stk. 10. Der kan mellem de lokale parter indgås aftale om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt.

Stk. 10.

Beordret og kontrollabelt overarbejde/merarbejde honoreres således:

- 1) Merarbejde betales med timeløn.
- 2) Overarbejde i de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør og overarbejde i indtil 3 timer på arbejdsfri lørdage før kl. 12 betales med timeløn med et tillæg på 50%.
- 3) For alle øvrige overarbejdstimer betales timeløn med et tillæg på 100%.
- 4) Ansatte med højere aflønning end løntrin 38 får overarbejdsbetaling efter løntrin 38.

Stk. 11.

Den timeløn, som er nævnt i stk. 10, beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 6-8, og bilag 4.

BEMÆRKNINGER:

Resultatløn, der er udmøntet i form af engangsydelser indgår ikke i beregningen.

Stk. 12.

Beordret arbejde for deltidsbeskæftigelse ud over kontorets normale daglige arbejdstid betragtes som overarbejde og betales efter bestemmelserne i denne paragraf.

§ 16. UDKALDELSER

Stk. 1.

Ved udkaldelse forstås tilsigelse til arbejde uden for normal arbejdstid, hvis tilsigelse finder sted efter normal arbejdstids ophør.

Stk. 2.

Det er ikke udkaldelse, hvis arbejdet vederlægges efter:

- 1) Reglerne vedrørende arbejde i forskudt tid og arbejde i holddrift,
- 2) reglerne vedrørende etablering af samt betaling for rådighedsvagt i hjemmet og
- 3) § 15, stk. 3, om manglende varsko til overarbejde.

Stk. 3.

Ved udkaldelse betales arbejdet således, at de præsterede arbejdstimer vederlægges med timeløn + overarbejdstillæg efter 100%-satsen, idet betalingen dog mindst skal svare til betalingen for 2 normale dagarbejdstimer (uden overarbejdstillæg).

Stk. 4.

Der betales herudover en godtgørelse, der udgør:

- 1) Ved udkaldelse i tiden fra normal arbejdstids ophør til kl. 19.00: 115,12 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. gang.
- 2) ved udkaldelse i tiden fra kl. 19.00 til normal arbejdstids begyndelse samt på frilørdage og søn- og helligdage: 230,23 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. gang.

Stk. 5.

Der kan højst ydes en godtgørelse på indtil 230,23 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. døgn (24 timer) regnet fra normal arbejdstids ophør.

§ 17. ARBEJDE I FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSVAGT

Teknikere er omfattet af Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet (OK [11.05.01.01](#)) med tilhørende aftale om hviletid og fridøgn (OK [11.10.12](#)).

§ 18. ARBEJDSTØJ

Når specielt arbejdstøj efter arbejdets karakter er nødvendigt, herunder ved opmåling, tilsyn i marken m.v., stilles det til rådighed for den ansatte efter institutionens skøn.

§ 19. TJENESTEREJSER

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i regionen.

§ 20. FLYTTEGODTGØRELSE

Stk. 1.

Hvis en ansat forflyttes til et andet tjenestested, kan pågældende få godtgørelse når,

- 1) pågældende ikke overgår til en anden ansættelsesmyndighed,
- 2) flytningen ikke sker efter ansøgning, og
- 3) det er nødvendigt at foretage flytning af husstand og bohav.

Stk. 2.

Godtgørelse gives efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

§ 21. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første og anden sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) Barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

BEMÆRKNINGER:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barnets første og anden sygedag.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemt og arbejdstidsbestemt tillæg.

Stk. 3.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 22. TJENESTEFRIHED

Stk. 1.

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

Stk. 2.

Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år. Det er ansættelsesmyndighedens ansvar, at der er en stilling ledig til pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 23. OPSIGELSE

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsel anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i funktionærlovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til Teknisk Landsforbund ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til Teknisk Landsforbund ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes Teknisk Landsforbund skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres Teknisk Landsforbund herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til Teknisk Landsforbund.

BEMÆRKNING:

*Underretningen til Teknisk Landsforbund sker digitalt.
Teknisk Landsforbund, CVR-nummer 11886817.*

Underretningen til Teknisk Landsforbund indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 4.

Teknisk Landsforbunds medlemscenter kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis Teknisk Landsforbunds medlemscenter skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimelig begrundet i den ansattes eller ansættelsesstedets forhold. Teknisk Landsforbunds medlemscenter kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3, nævnte meddelelse.

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Teknisk Landsforbund kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor regionen inden en måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN).

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af RLTN og 2 udpeges af Teknisk Landsforbund, hvorefter parterne i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

BEMÆRKNINGER:

Udpegning af opmanden finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglig voldgiftsretter, kap 2.

Stk. 7.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. Nævnet kan afhøre parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimelig begrundet i den ansattes eller regionens forhold, kan det pålægges regionen at afbøde virkningerne ved opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af

godtgørelsen bestemmes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 8.

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre og til Regionernes OK-Samling):

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#)).
2. Lønninger (OK [21.03.1](#)).
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (OK [11.20.22](#)).
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#)).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) OK [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#)).
9. Supplerende pension (OK [11.25.1](#)).
10. Opsamlingsordningen (OK [11.15.1](#)).
11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#)).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#)).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#)).
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#)).
15. Deltidsansattes adgang til højere timetal (OK [11.28.2](#)).
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#)).
17. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (OK [21.18.1](#)).

18. Konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).
19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#)).
20. Ferie (OK [11.04.1](#)).
21. Barsel mv. (OK [11.09.2](#)).
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#)).
23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#)).
24. Integrations- og oplæringsstillinger (OK [11.34.1](#))
25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#)).
26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.1](#))

BEMÆRKNING:

De ansatte er omfattet af supplerende Aftale om kompetencefond (OK [11.16.6](#))

27. Socialt kapital (OK [11.08.1](#)).

BEMÆRKNING:

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat 2.

28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#))
29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))
30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#)).
31. Retstvistaftalen (OK [21.04.2](#)).
33. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#)).
34. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#)).
36. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (OK [11.20.04](#)).

KAPITEL 3. ELEVER

§ 25. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter tekniske designerelever, som gennemfører uddannelsen i henhold til Bekendtgørelse nr. 338 af den 25. april 2018 om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang produktion og udvikling,

BEMÆRKNING:

Uddannelsens varighed fastsættes i henhold til Bekendtgørelse nr. 338 af den 25. april 2018 om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang produktion og udvikling, § 2 og bilag 1.

§ 26. LØN

- 1) Tekniske designerelever aflønnes med følgende årlige grundbeløb (31. marts 2018 niveau):

	Løn
1. uddannelsesår	131.402 kr.
2. uddannelsesår	147.921 kr.
3. uddannelsesår	161.026 kr.

BEMÆRKNINGER:

Ved valg af skolevejen er uddannelsestiden 1 år og 6 måneder og indplacering er ½ år på trin 2 og 1 år på trin 3.

Ved valg af praktikvejen er uddannelsestiden 2 år og 6 måneder og indplacering er ½ år på trin 1, 1 år på trin 2 og 1 år på trin 3.

- 2) Tekniske designerelever aflønnes på løntrin 12 + 1.2.151 kr. (31. marts 2018 niveau) fra den dag de fylder 25 år.

§ 27. PENSION

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

Stk. 1.

For tekniske designerelever oprettes der, fra den dag de fylder 25 år, en pensionsordning i Teknisk Landsforbunds Pensionsforening (TLP).

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,70 % af de pensionsgivende lønde (med virkning fra 1. april 2022: 15.00 %). Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Stk. 2.

§ 10, stk. 3 og 4 finder tilsvarende anvendelse.

§ 28. OVERARBEJDE

Stk. 1.

Elever under 18 år må ikke deltage i overarbejde.

Stk. 2.

Elever over 18 år, som undtagelsesvis deltager i overarbejde, får overarbejdsbetaling efter løntrin 20. Elever er i øvrigt omfattet af § 15 om overarbejde.

§ 29. ELEVERS OPHOLD PÅ SKOLEHJEM

For elever, der er optaget på skolehjem i henhold til § 3, stk. 2, i Bekendtgørelse nr. 1115 af 12. december 2003 med senere ændringer, om optagelse på kostafdeling og betaling af kost og logi, refunderer regionen elevens udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet (kost og logi).

§ 30. ØVRIGE ANSÆTTESVILKÅR

For elever gælder følgende bestemmelser som for månedslønnede:

- § 9 Lønudbetaling
- § 12. ATP
- § 14. Arbejdstid
- § 17. Forskudttidsbetaling
- § 18 Arbejdstøj
- § 19. Tjenesterejser
- § 21. Barns 1. og 2 sygedag
- § 22. Tjenestefrihed
- § 24. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, bortset fra punkt 5-8, 14, 17 og 23.

KAPITAL 4. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 31. OVERGANGSBESTEMMELSER

De i bilag 4 anførte overgangsbestemmelser for de pr. den 31. marts 1998 ansatte gælder.

§ 32. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra den **1. april 2021**.

****NYT****

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31. marts 2024**. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)), der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 22. september 2021

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke Margrethe Friis

/ Ole Lund Jensen

For TEKNISK LANDSFORBUND:
Jannik Frank Petersen

BILAG 1. UDDANNELSER OG BETEGNELSER

****NYT****

Ny betegnelse	Gammel betegnelse	Uddannelsesforudsætninger
Tekniske designere	Tekniske assistenter/tekniske tegnere	<p>Ansatte, som</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. har gennemgået uddannelsen og opnår kompetence som teknisk designer efter Børne og Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 338 af 25. april 2018 samt tidligere bekendtgørelser og senere ændringer, eller 2. har gennemgået uddannelsen til teknisk assistent, som er godkendt af undervisningsministeriet (tidligere Handelsministeriet), eller 3. har gennemgået uddannelsen til teknisk tegner, som er godkendt af undervisningsministeriet, eller 4. har svendebrev som håndværker inden for et bygningshåndværk eller metalarbejderfag, eller 5. har en praktisk eller teoretisk uddannelse, der kan sidestilles med de uddannelser, som er nævnt under 1-4.
Byggeteknikere	Byggeteknikere	Uddannelses – og Forskningsministeriets bekendtgørelse om tekniske og merkantile erhvervsakademiuddannelser og professionsbachelor nr. 1162 af 10. juli 2020 og senere ændringer, samt tidligere bekendtgørelser.
Produktionsteknologer	Maskinteknikere Kvalitets- og måleteknikere	Uddannelses – og Forskningsministeriets bekendtgørelse om tekniske og merkantile erhvervsakademiuddannelser og professionsbachelor nr. 1162 af 10. juli 2020 og senere ændringer samt tidligere bekendtgørelser.
Bac.Scient.cons i konserve-	Konserveringsteknikere	Ansatte, som

ring		<p>1. har gennemført Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelsers bekendtgørelse nr. 850 af 16. august 2012 samt tidligere bekendtgørelser og senere ændringer, eller</p> <p>2. udfører arbejde, der forudsætter denne uddannelse.</p> <p>Bemærkning: Ansatte, som ikke har gennemført Kulturministeriets Konservatorskoles uddannelse som Bac.Scient.cons i konservering, men som er i besiddelse af anden relevant uddannelse eller tilsvarende kvalifikationer, kan, efter Regionsrådets beslutning omfattes af overenskomsten.</p>
Formgivere	Formgivere	Ansatte, som har gennemgået Danmarks Designskole.
Procesteknologer	Kemoteknikere og levnedsmiddelteknikere	Uddannelses – og Forskningsministeriets bekendtgørelse om tekniske og merkantile erhvervsakademiuddannelser og professionsbachelor nr. 1162 af 10. juli 2020 og senere ændringer samt tidligere bekendtgørelser.
VVS-installatører	VVS-teknikere	Uddannelses – og Forskningsministeriets bekendtgørelse om tekniske og merkantile erhvervsakademiuddannelser og professionsbachelor nr. 1162 af 10. juli 2020 og senere ændringer samt tidligere bekendtgørelser.
El-installatør	Stærkstrømstekniker Svagstrømstekniker	Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse om tekniske og merkantile erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser nr. 1162 af 10. juli 2020 med senere ændringer
Tekniske designerelever	Tekniske assistentelever	Se under tekniske designere.
Energiteknologer	Energiteknologer	Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse om tekniske og merkantile erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser nr. 1162 af 10. juli 2020 med senere ændringer samt

		tidligere bekendtgørelser.
Miljøteknologer	Miljøteknologer	Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse om tekniske og merkantile erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser nr. 1162 af 10. juli 2020 med senere ændringer samt tidligere bekendtgørelser. samt tidligere bekendtgørelser.
Byggekoordinator	Byggekoordinator	Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse om tekniske og merkantile erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser nr. 1162 af 10. juli 2020 med senere ændringer.
Energimanagement	Energimanagement	Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse om tekniske og merkantile erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser nr. 1162 af 10. juli 2020 med senere ændringer.

BILAG 2 - Betegnelser på lønsedlen

Nedenstående oversigt angiver betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst.

Paragraf	Betegnelse på den ansattes lønseddel
§ 6, stk. 2	Grundløn
§ 7, stk. 2	Distriktsassistent
§ 7, stk. 3	Praktikvej/elev.anstv
§ 26, pkt. 1	Elevløn
§ 26, pkt. 2	Voksenelevløn

BILAG 3. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED NY LØNDANNELSE

1.

Medarbejdere, som var ansat den 31. marts 1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 1. april 1998, som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

2.

Ansatte som i forbindelse med overgang til ny løndannelse blev ydet et personligt pensionsgivende overgangstillæg på:

(31. marts 2000 niveau)

8.200 kr.
6.400 kr.
5.900 kr.
4.200 kr.
3.600 kr.

(31. marts 2018 niveau)

11.022 kr.
8.602 kr.
7.930 kr.
5.645 kr.
4.839 kr.

som overgangsordning, bevarer denne ordning under ansættelse i amtet.

3.

Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i amtet, dog bortset fra forfremmelser til højere grundlønninger. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

BEMÆRKNINGER:

Det er ikke parternes forudsætning, at der ved modregning i overgangstillæg af den grund sker lønnedgang.

BILAG 4. VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONS- LØN

FUNKTIONSLØN

Den decentrale fastsættelse af funktionsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i følgende kriterier:

- Ledelse af fagligt område/afdeling
- Sektionsleder
- Stedfortræder
- Gruppeleder
- Projektleder
- Byggeleder
- Projektgruppearbejde
- Sagsbehandling
- Teknisk sagsbehandling
- Administration og lovgivning
- Opmåling
- Nivellering
- Konstruktion
- Planlægning og projektering
- Digitale kort
- Layout
- Tilsyn
- BBR-register
- Konsulent- og specialistfunktion
- Særlige ansvars-/arbejdsområder
- Kompetence
- Selvstændighed
- Arbejdsfysiske ulemper
- Kompleks opgavevaretagelse
- Budgetansvar
- Oplæringsfunktion
- Instruktion og supervision
- Formidlingsfunktion
- Undervisning og kursusvirksomhed
- Smudsigt og genfyldt arbejde
- Udstationering
- Magasinarbejde
- Udstillingsvirksomhed
- Feltkonservering.

Kriterierne er ikke prioriterede eller udtømmende og passer ikke nødvendigvis til alle stillingstyper. Der skal decentralt anvendes kriterier for funktionsløn, der er rettet såvel til ledere/specialister som til basispersonale.

KVALIFIKATIONSLØN

Den decentrale fastsættelse af kvalifikationsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i følgende kriterier:

- Efter- eller videreuddannelse
 - f.eks. kommunom
 - fagrelevante kurser
 - kvalitets- og miljøstyringskurser
- Erfaring fra jobbrokering, jobbytte eller lignende kendskab til et bredt udsnit af arbejdsopgaver
- Anden erhvervserfaring af betydning for udførelsen af jobbet
- Ledelseserfaring
- Selvstændighed eller engagement
- Personligt udviklende kurser
- Faglig eller personlig udvikling opnået gennem andre læringsformer
- Erfaring på arbejdsstedet, fra flere arbejdssteder eller uden for nuværende fag
- Rutine og sikkerhed
- Dybde i faglig viden
- Bredde i faglig viden og færdigheder
- Specialviden/lokalkendskab
- Evne til at formidle og viderebringe viden
- Samarbejdsevne
- Sprogkundskab
- EDB-kundskab
- Kreativitet
- Flexibilitet.

Kriterierne er ikke prioriterede eller udtømmende og passer ikke nødvendigvis til alle stillingstyper. Der skal decentralt anvendes kriterier for kvalifikationsløn, der er rettet såvel til ledere/specialister som til basispersonale.

LØN- OG PERSONALEPOLITISKE ANBEFALINGER

Der kan med fordel indgås forhåndsftaler, hvori kriterierne for funktionsløn og kvalifikationsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkret aftale hver gang en eller flere ansatte udfører opgaver eller erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftalen.

BILAG 5. FOR TEKNISKE DESIGNERE, BYGGETEKNIKERE, PRODUKTIONSTEKNOLOGER OG PROCESTEKNOLOGER, INSTALLATØRER, BAC. SCIENT. CONS. I KONSERVERING, FORMGIVERE OG TEKNISKE DESIGNERELEVER SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE MED H:S

Bilaget omfatter ansatte, som i forbindelse med strukturreformen overgik til ansættelse i en region, og som før overgangstidspunktet var omfattet af en af følgende aftaler/overenskomster

- Organisationsaftale for håndværkere og teknisk personale af den 23. august 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Teknisk Landsforbund, Dansk Metal m.fl.
- Fællesoverenskomst af den 21. april 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel,

og som opfylder betingelserne for at være omfattet af:

- Overenskomst for tekniske designere, byggeteknikere, produktionsteknologer, procesteknologer, installatører, Bac. Scient.cons i konservering, formgivere og tekniske designerelever af den 28. november 2005 indgået mellem Amtsrådsforeningen og Teknisk Landsforbund.

For ovenstående personale gælder

Stk 1.

Ansatte der på overgangstidspunktet oppebar en højere pensionsprocent i henhold til:

- Organisationsaftale for håndværkere og teknisk personale af den 23. august 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Teknisk Landsforbund, Dansk Metal m.fl.
- Fællesoverenskomst af den 21. april 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel.

bevares denne pensionsprocent som en individuel rettighed ved fortsat ansættelse i samme stilling. Pensionsbidraget indbetales fortsat til den pensionskasse, der var gældende før overgangstidspunktet.

Stk. 2.

Ansatte der på overgangstidspunktet oppebar en højere ATP-sats i henhold til ovenstående overenskomster/aftaler, jf. stk. 1 bevarer denne ATP-sats som en individuel rettighed ved fortsat ansættelse i samme stilling.

Ovenstående særvilkår kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013.

PROTOKOLLAT 1. INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIKLINGSPLANER

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og Regionernes Lønnings- og Takstnævn er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for tekniske designere, byggeteknikere, produktionsteknologer, proces teknologer, installatører, Bac.Scient.cons i konservering, formgivere og tekniske designerelever.

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes på www.personaleweb.dk.

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (f.eks. kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte regions kommunes/det enkelte amts personalepolitik.

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1.

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte ansatte. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtigelse, at udviklingsplanen gennemføres.

BEMÆRKNINGER:

Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte medarbejders udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.

I forbindelse med udarbejdelse af udviklingsplaner for ledere henledes opmærksomheden på retten til lederuddannelse for ledere efter punkt 37 i tre-

partsaftale af 17. juni 2007 og punkt 14 i trepartsaftale af 1. juli 2007 samt faktaark punkt III.3.

I forbindelse med udarbejdelse af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

Stk. 2.

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3.

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, f.eks. x på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

§ 3. Drøftelse

Stk. 1.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte regionens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2.

Regionen og organisationens (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelsen af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. Denne status sker så vidt muligt årligt, dog mindst én gang i overenskomstperioden.

Stk. 3.

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

København, den 17. november 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Lotte Pedersen

For TEKNISK LANDSFORBUND:
Gina Grüning

PROTOKOLLAT 2. AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB

§ 1. FOR ANSATTE I FLEKSJOB FØR 1. JANUAR 2013 OG 1. JANUAR 2013 OG SENERE

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, her-under at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

§ 2. SÆRLIGT FOR ANSATTE I FLEKSJOB FØR 1. JANUAR 2013

Stk. 1.

Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

Stk. 2.

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter deltage. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

København, den 6. september 2018

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For TEKNISK LANDSFORBUND:
Lone Engberg Thomsen

PROTOKOLLAT 3. AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER

Parterne er enige om, at der mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at regionen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem regionen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig regional praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse, til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

BEMÆRKNINGER:

Efter beslutning i Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan den enkelte region indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalen må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.

2. Regionen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.

3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. (Fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet. (Fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af offentlige overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) *Befordring*

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor. (Fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færgeabonnement).

d) *Øvrige*

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde. (Fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant)

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

BEMÆRKNING:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Regionernes Lønnings- og Takstnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. Regionernes Lønnings- og Takstnævn har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet, jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 11. november 2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen / Ole Lund Jensen

For TEKNISK LANDSFORBUND
Gita Grüning

